



Boletín VIII

Reseña laboral del semanario judicial de la federación 2025

Tesis aisladas y jurisprudencias por: contradicción,
reiteración y precedentes

Los jueves hábiles se reseñan algunas tesis aisladas y jurisprudencias federales por: contradicción, reiteración y precedentes; tanto sustantivas como adjetivas, seleccionadas en la medida que involucran la actividad jurisdiccional laboral.

Así, se anotan en una gráfica: el número de registro, el tipo de resolución, su voz y los preceptos legales que se interpretan; construyendo un instrumento que facilita la actividad del usuario del derecho que, muchas veces, por la rapidez que exige la praxis, cuenta con poco tiempo para el escrutinio tardado.

Adicionalmente, al final del boletín, se transcriben los criterios completos publicados digitalmente en el semanario judicial de la federación de la suprema corte de justicia mexicana.

Gráfica

28 de marzo de 2025			
Registro	Tipo de resolución	Voz	Artículos que impactan
2030165	Jurisprudencia (Laboral)	Prueba de inspección en el juicio laboral. Su finalidad cuando el demandado niega la relación de trabajo, pero no su calidad de patrón, es que el actuario dé fe que en la documentación general aparece el nombre del trabajador.	827 y ss. de la ley federal del trabajo
2030146	Aislada (Laboral)	Hostigamiento y/o acoso laboral. Al juzgar con perspectiva de género, es suficiente que se acredite de manera indiciaria para tenerlo por configurado.	3o. Bis. y 51 fracciones II y III de la ley federal del trabajo
2030150	Aislada (Laboral)	Incidente de liquidación en materia laboral. La autoridad laboral y los tribunales de amparo deben analizar oficiosamente la congruencia de la interlocutoria que lo resuelve en relación con el laudo definitivo.	843 de la ley federal del trabajo
2030164	Aislada (Laboral)	Principio de primacía de la realidad. Su aplicación en el juicio laboral no implica tener por ciertas las manifestaciones realizadas por una de las partes, con el propósito de fincar la competencia para conocer de un asunto.	685 y 698 de la ley federal del trabajo

Texto íntegro de las tesis

Undécima Época

Registro: 2030165

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: Viernes 28 de marzo de 2025 10:31 horas

Materia(s): Laboral

Tesis: I.3o.T. J/3 L (11a.)

Prueba de inspección en el juicio laboral. Su finalidad cuando el demandado niega la relación de trabajo, pero no su calidad de patrón, es que el actuario dé fe que en la documentación general aparece el nombre del trabajador.

Hechos: En diversos procedimientos laborales para acreditar la existencia de la relación de trabajo, ante la negativa lisa y llana de la parte demandada, los trabajadores ofrecieron la prueba de inspección sobre los documentos que el empleador tiene obligación de conservar y exhibir en juicio.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el demandado niega la relación de trabajo, pero no su calidad de patrón, la finalidad de la prueba de inspección es que el actuario dé fe que en la documentación general aparece el nombre del trabajador.

Justificación: Ante la negativa lisa y llana de la relación laboral, la prueba de inspección para acreditar su existencia debe ofrecerse sobre la documentación general de todos los trabajadores y no de forma personalizada

en relación con la parte actora, como listas de raya o nóminas, listas de operarios inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria, y cuyos documentos a inspeccionar, por ende, deben ser sobre la totalidad de los empleados para que a partir de su verificación pueda advertirse si obra o no el nombre del trabajador. Por tanto, si lo que éste pretende acreditar son aspectos inherentes a él, como categoría, fecha de ingreso, horario o salario, el ofrecimiento en esos términos lleva a concluir que los documentos respecto de los que ofreció la inspección se encuentran personalizados, porque esos aspectos únicamente pueden advertirse de documentos relativos al propio trabajador, por más que se haya ofrecido sobre todos los que el patrón está obligado a conservar, pues no debe perderse de vista que lo que se busca con la prueba de que se trata no es acreditar cada uno de los elementos citados, sino que el nombre del actor se encuentra dentro de alguno de los documentos a los que aluden las jurisprudencias 2a./J. 38/95 y 2a./J. 26/2004, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Estimar correcto el ofrecimiento para que el actuario dé fe de la categoría, jornada, fecha de ingreso, salario o algún otro dato inherente al trabajador, sería obligar al patrón a exhibir documentos respecto de cuya relación negó, lo cual sería ilegal en virtud de su postura defensiva, pues al negar el vínculo laboral, es lógico que no posea documentos del oferente de la prueba.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 652/2019. 19 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Caballero Rodríguez. Secretario: Víctor Raúl Camacho Segura.

Amparo directo 2/2021. 3 de junio de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán. Secretario: José Antonio Hernández Ortiz.

Amparo directo 121/2021. 10 de junio de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Osiris Ramón Cedeño Muñoz. Secretario: Armando García Villalpando.

Amparo directo 1021/2023. 25 de abril de 2024. Unanimidad de votos. Ponente: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán. Secretario: Arturo Ramiro Amaya Salvador.

Amparo directo 1116/2023. 30 de mayo de 2024. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Caballero Rodríguez. Secretaria: Alejandra Yunuen Silva Farías.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 38/95 y 2a./J. 26/2004, de rubros: "RELACIÓN LABORAL, LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA SE ACTUALIZA SI CONFORME A LA PRUEBA DE INSPECCIÓN, EL PATRÓN NO EXHIBE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY ESTÁ OBLIGADO A CONSERVAR." y "PATRÓN. TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE SE TRATE DE UNA PERSONA FÍSICA." citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomos II, agosto de 1995, página 174 y XIX, marzo de 2004, página 353, con números de registro digital: 200748 y 181911, respectivamente.

Undécima Época

Registro: 2030146

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: Viernes 28 de marzo de 2025 10:31 horas

Materia(s): Laboral

Tesis: I.14o.T.46 L (11a.)

Hostigamiento y/o acoso laboral. Al juzgar con perspectiva de género, es suficiente que se acredite de manera indiciaria para tenerlo por configurado.

Hechos: Una trabajadora demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social la declaración de recomendar a su jefa inmediata que se abstuviera de ejercer hostigamiento y/o acoso laboral, ya que la sometía a actos de violencia psicológica, como aislamiento del equipo de trabajo, intimidaciones, maltrato, abuso de autoridad y humillaciones, lo que le ocasionó estrés, depresión y ansiedad diagnosticados por el propio patrón en su calidad de órgano asegurador, por lo que también exigió la permanencia en su empleo libre de violencia. El demandado argumentó que la conducta imputada no se acreditó de manera fehaciente e indubitable con base en situaciones jurídicas concretas. La Jueza laboral determinó que con el material probatorio allegado a juicio se demostró de manera indiciaria el hostigamiento y/o acoso laboral y, por ende, condenó a las prestaciones reclamadas.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que al juzgar con perspectiva de género, la demostración de la conducta configurativa

del hostigamiento y/o acoso laboral no amerita un estándar de prueba estricto, sino flexible, debido a la dificultad para comprobarlos, por lo que basta que la trabajadora la acredite de manera indiciaria para que la carga probatoria se traslade al patrón a fin de desvirtuar los indicios de los actos atribuidos como violencia psicológica.

Justificación: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), determinó que el hostigamiento y/o acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta sistemáticamente dentro de una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad que suele prestar el hostigador de agredir, controlar o destruir. Por tanto, constituye una prohibición que nace a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). En consecuencia, la demostración de la violencia psicológica en el derecho laboral no amerita un estándar de prueba estricto, sino flexible, debido a la dificultad para demostrar actos de esa naturaleza, por lo que basta que se acrediten indicios racionales de los que pueda deducirse que existieron actos de violencia con base en el género de las personas, en cuyo caso el empleador tiene la posibilidad de comprobar que éstos obedecían a una justificación objetiva, razonable y proporcional derivada de las necesidades de trabajo y así desvirtuar la fuerza probatoria de los indicios de violencia alegados.

DÉCIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 344/2024. 6 de junio de 2024. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Manuel Martínez Estrada. Secretaria: Brenda Páez Torrecillas.

Nota: La tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.) citada, aparece publicada con el rubro: "ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.", en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 4 de julio de 2014 a las 8:05 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Tomo I, julio de 2014, página 138, con número de registro digital: 2006870.

Undécima Época

Registro: 2030150

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: Viernes 28 de marzo de 2025 10:31 horas

Materia(s): Laboral

Tesis: XXI.2o.C.T.42 L (11a.)

Incidente de liquidación en materia laboral. La autoridad laboral y los tribunales de amparo deben analizar oficiosamente la congruencia de la interlocutoria que lo resuelve en relación con el laudo definitivo.

Hechos: Derivado de un laudo emitido en un juicio laboral en el que se condenó al Instituto Mexicano del Seguro Social al reconocimiento de la antigüedad y al pago correcto de la prestación denominada "ayuda de renta" (concepto 22), la Junta ordenó la apertura de un incidente de liquidación. En la resolución interlocutoria determinó no aprobar la planilla de liquidación presentada por la actora y condenó al instituto al pago de cierta cantidad por el concepto aludido. Contra esa determinación, el instituto promovió amparo indirecto, en el que el Juzgado de Distrito negó la protección constitucional por considerar inoperantes los conceptos de violación por ser novedosos.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la autoridad laboral y los tribunales de amparo deben analizar oficiosamente la congruencia de la interlocutoria que resuelve el incidente de liquidación, en relación con el laudo definitivo, incluso ante la falta de oposición del demandado respecto de la planilla propuesta por la actora.

Justificación: Conforme al artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de prestaciones económicas se determinará el salario que sirva de base a la condena, la que deberá cuantificarse y señalar las medidas para su cumplimiento y, sólo por excepción, podrá ordenarse la tramitación de un incidente de liquidación. La materia de este incidente y de la interlocutoria que lo resuelve se limita a cuantificar las prestaciones económicas materia de condena cuando en el juicio laboral no obren elementos que permitan su cuantificación. Por ende, esa resolución debe ser congruente con lo determinado en el laudo definitivo, sin que la circunstancia de que las partes no objeten la planilla de su contraria implique su aceptación pues, admitir lo contrario, significaría modificar o desatender el sentido del laudo, cuya firmeza debe permanecer inalterable. De ahí que la autoridad laboral y los tribunales de amparo están obligados a observar y analizar, de oficio, los aspectos decididos en el laudo firme, con el fin de garantizar el acatamiento a su autoridad de cosa juzgada.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 75/2019 (10a.), determinó que la figura procesal de la cosa juzgada se configura como la inmutabilidad de lo resuelto en sentencias firmes. Se trata de una institución en la que descansan los principios de certeza y seguridad jurídica, y que en materia laboral, aun cuando no haya sido opuesta como excepción por las partes, debe analizarse de oficio, sin que ello implique suplir la deficiencia de la queja. De dicho criterio deriva que la congruencia de la interlocutoria que resuelve el incidente de liquidación con el laudo definitivo del que deriva obedece a su calidad de cosa juzgada, en virtud de la cual no puede ser modificado y debe ser cumplido en sus términos. Por ende,

corresponde a las autoridades jurisdiccionales laborales y de amparo garantizar su observancia.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 70/2024. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de diciembre de 2024. Unanimidad de votos. Ponente: Atenas Jaramillo Galán, secretaria de tribunal autorizada por el Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: Iris Yanett Sánchez León.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 75/2019 (10a.) citada, aparece publicada con el rubro: "COSA JUZGADA EN EL JUICIO LABORAL. TANTO LA AUTORIDAD LABORAL COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO DEBEN ANALIZARLA DE OFICIO, AUN CUANDO EL DEMANDADO NO LA HAYA OPUESTO COMO EXCEPCIÓN.", en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 7 de junio de 2019 a las 10:13 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 67, Tomo III, junio de 2019, página 2072, con número de registro digital: 2019995.

Undécima Época

Registro: 2030164

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: Viernes 28 de marzo de 2025 10:31 horas

Materia(s): Laboral

Tesis: XXIII.2o.13 L (11a.)

Principio de primacía de la realidad. Su aplicación en el juicio laboral no implica tener por ciertas las manifestaciones realizadas por una de las partes, con el propósito de fincar la competencia para conocer de un asunto.

Hechos: Una persona trabajadora presentó demanda laboral contra una empresa cuyo objeto social establece que se dedica a la fabricación de recipientes de cualquier material para el envase y empaque de todo tipo de bebidas, entre otras, cerveza, refresco y agua mineral o carbonatada. El Tribunal Laboral local que conoció de la demanda se declaró incompetente, pues consideró que la demandada se dedica a la industria vidriera, porque fabrica envases de vidrio, por lo que remitió el asunto a un Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, quien rechazó la competencia declinada, toda vez que obraba en autos la manifestación de la apoderada de la empresa demandada en el sentido de que su representada únicamente produce bote de metal, tapa y plastitapa de envases de vidrio, concluyendo la autoridad federal que, atendiendo al principio de realidad, el objeto social estaba acotado a lo que fue indicado por dicho apoderado.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el principio de primacía de la realidad no implica tener por ciertas las manifestaciones de una de las partes con el propósito de fincar la competencia para conocer de un asunto laboral, pues dicho principio no puede aplicarse de manera automática para tomar como verdadero lo manifestado por alguna de ellas en relación con las actividades que se desempeñan en una fuente de trabajo, sino que debe ser producto de que existan circunstancias que ameriten apreciar la verdad de los hechos de una manera distinta de la que se advierta de los elementos que obren en autos.

Justificación: El principio de primacía de la realidad en materia laboral debe entenderse en el sentido de que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se establece en los documentos, debe darse preferencia a lo primero. Ello, puesto que lo que se ve reflejado en los documentos no significa necesariamente que sea lo que sucede en los hechos, por lo que es más importante lo que ocurre en la práctica que en lo consignado por escrito. En ese orden de ideas, el principio de primacía de la realidad no tiene el carácter de prueba para sustentar una determinación judicial, como tampoco su aplicación puede tener como base subjetividades de quien juzga, sino que es un instrumento con el que cuentan las autoridades jurisdiccionales que les permite cuestionar la verosimilitud de los hechos contenidos en los documentos o que se desprendan de diversas pruebas o formalidades, a efecto de buscar aproximarse a la realidad de las cosas, pues permite a quien resuelve preguntarse si lo plasmado en documentos realmente sucedió, o bien, si atendiendo a las circunstancias específicas de cada asunto, su credibilidad es cuestionable, de modo que resulte más probable que haya ocurrido algo diferente. La aplicación de dicho principio requiere de rigor argumentativo, ya

que lo contrario se traduciría en que, de manera indiscriminada o con base en subjetividades, se desestimen todos aquellos hechos que se desprendan de las pruebas desahogadas, aun sin que existan circunstancias específicas del caso concreto que pongan en duda su verosimilitud o que den cuenta de una realidad distinta. Por tanto, el principio de primacía de la realidad no implica tener por ciertas las manifestaciones realizadas por una de las partes en un juicio laboral que no tengan algún sustento probatorio, o en circunstancias o datos de los que sea posible apreciar la verdad de los hechos de una manera distinta de la que se advierte de los elementos que obren en autos, pues de lo contrario se permitiría a las partes realizar una función exclusiva del órgano jurisdiccional, que es la determinación de su competencia.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO TERCER CIRCUITO.

Conflicto competencial 32/2024. Suscitado entre el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Zacatecas y el Tribunal Laboral de la Región Norte, con sede en Fresnillo, Zacatecas. 9 de enero de 2025. Mayoría de votos. Disidente y Ponente: Gelacio Villalobos Ovalle. Secretario: Erick Alejandro Zazueta Hernández.